



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurtribangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Person Job-Fit, Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen)

Febri Putri Arsyta¹, Siti Nur Azizah²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

Febriarsyta771@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 16th 2023

Accepted: October 11th 2023

Published: October 29th 2023

Keywords:

Person Job Fit, Kompetensi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit*, kompetensi, dan disiplin guru terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 46 guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *person job-fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; *person job-fit*, kompetensi, dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pendahuluan

Pada dunia pendidikan, kinerja guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang diharapkan mempunyai kualitas sumber daya manusia seiring dengan perkembangan zaman. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil Pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, biaya, dan sebagainya kurang begitu berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008:1).

Menurut Subhan (2017) Guru sangat berperan penting dalam pendidikan atau sekolah, tanpa adanya guru maka sekolah tidak akan mampu mewujudkan visi dan misi dalam Pendidikan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru membina anak didik. Menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bina Karya 1 Karanganyar merupakan Lembaga Pendidikan swasta tingkat atas yang beralamat di Jl. Kartini No.6, Karanganyar, Kec. Karanganyar, Kabupaten Kebumen. SMK Bina Karya 1 Karanganyar membuka kompetensi keahlian meliputi Teknik Pemesinan, Teknik Listrik, Multimedia, Tata Boga, serta Tata Busana. SMK Bina Karya ini mempunyai Visi mencetak tenaga tingkat menengah yang terampil dalam bidang teknologi dan industri, berbudi luhur, berpengetahuan luas, berjiwa wirausaha, dan mampu berkompetisi di era global. SMK Bina Karya 1 bertekad memberikan pelayanan Pendidikan yang terbaik bagi siswa-siswinya. Semua perkembangan teknologi dicoba untuk diikuti dan diberikan kepada siswa sehingga lulusannya diharapkan mampu beradaptasi dengan dunia kerja sesuai dengan jurusannya. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, perlu ditunjang dengan kinerja yang baik dari para guru yang ada didalamnya. Saat ini, SMK Bina Karya 1 mempunyai tenaga pengajar atau guru sebanyak 46 orang yang terbagi menjadi guru mata pelajaran umum, agama, dan kejuruan.

SMK Bina Karya 1 Karanganyar secara berkala melakukan evaluasi dan penilaian kinerja terhadap keseluruhan guru. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pihak yayasan. Para guru diinstruksikan untuk membuat laporan bulanan yang berisi mengenai aktivitas belajar mengajar di kelas, jumlah dan realisasi jam mengajar, evaluasi materi bahan ajar untuk bulan tersebut sekaligus pemantapan materi bahan ajar untuk satu bulan berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena kinerja pada guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar yaitu belum optimal dan maksimal, peneliti menemukan beberapa guru yang memiliki tingkat kinerja rendah seperti tidak tepat waktu dalam pembuatan perencanaan program kegiatan belajar mengajar, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang masih pasif tentunya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Rendahnya kinerja guru secara tidak langsung juga akan menyebabkan menurunnya kinerja organisasi atau sekolah.

Kinerja guru diduga dipengaruhi oleh *person job-fit*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pratiwi (2021) yang menyatakan bahwa *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Bohlander dan Snell (2004:184) *person job-fit* mengemukakan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual seseorang yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan seperti pengalaman, kemampuan keahlian, dan faktor lain yang dapat mengacu pada perolehan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena *person job-fit* pada guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar, yaitu terdapat fenomena ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketidaksesuaian itu terlihat pada penempatan posisi pekerjaan yang berbeda jauh dari latar belakang pendidikan yang sebelumnya telah ditempuh. Pada *person job-fit*, pendidikan merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian serta kemampuan.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi. Kompetensi memiliki peran yang penting dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran serta menyangkut kewenangan setiap individu.

Menurut Yamin (2010:6) kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya

Kompetensi yang ada di SMK Bina Karya 1 Karanganyar yaitu dengan adanya guru dengan tingkat Pendidikan diploma, sarjana, dan magister sehingga guru sudah dapat mengajar sesuai dengan keahlian atau jurusan masing-masing. Berikut tabel kondisi kompetensi guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar:

Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|--------|--------------------|--------|
| 1. | Diploma | 1 |
| 2. | Sarjana | 41 |
| 3. | Magister | 4 |
| Jumlah | | 46 |

Sumber: SMK Bina Karya 1 (2022)

Berdasarkan Tabel 1 guru sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jurusan masing-masing. Terdapat 1 orang lulusan Diploma, 41 orang lulusan Sarjana, dan 4 orang lulusan Magister.

Menurut, Sastrohadiwiryo (2013), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara fenomena disiplin pada guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen masih belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat masih banyak guru yang datang terlambat dan jam belajar kosong karena guru sedang di luar sekolah. Meskipun hanya sebagian kecil saja, tetapi hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu masih ada guru yang datang pada saat jam mengajar saja.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53). Georgia Department of education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang telah kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Kemampuan Guru (APKG) menurut Rusman dalam selly (2021). Secara rinci Indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. Penggunaan metode pembelajaran
4. Evaluasi dalam kegiatan

Person job-fit

Menurut Lu et al (2014) person job-fit mengukur bagaimana karakteristik individu memenuhi tuntutan lingkungan kerja khususnya terhadap pekerjaan mereka. Person job-fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth (dalam Hanum 2014), maka indikator yang digunakan pada variabel person job-fit, yaitu:

1. Nilai
2. Tujuan
3. Kebutuhan psikologis
4. Minat

5. KSAOs (Knowledge, Skill, Attitude, dan Others)

Kompetensi

Menurut Wibawa (2012), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Indikator kompetensi diambil dari peraturan Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 sebagai berikut:

1. Pemahaman karakteristik peserta didik.
2. Memfasilitasi peserta didik
3. Berkepribadian sopan dan berwibawa
4. Mampu berkomunikasi dengan efektif
5. Menguasai materi pembelajaran

Disiplin

Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “discipline” yang berarti Latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Indikator disiplin guru pada penelitian ini dibatasi oleh indikator yang dikemukakan Hardianti dalam Karmina (2016) yaitu:

1. kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah
2. Ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah
3. Kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya
4. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugasnya

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 46 guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan tentang *person job-fit*, kompetensi, disiplin, dan kinerja guru sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 46 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 30 | 65% |
| Perempuan | 16 | 35% |
| Jumlah | 46 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 65% dan untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar adalah laki-laki. Berdasarkan wawancara, pihak guru mengatakan bahwa tidak ada spesifikasi yang mengharuskan jumlah guru laki-laki lebih banyak daripada guru perempuan.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|--------|--------|------------|
| 20-30 | 15 | 33% |
| 31-41 | 18 | 39% |
| 42-51 | 13 | 28% |
| Jumlah | 46 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan usia 20-30 tahun memiliki persentase sebesar 33%, responden dengan usia 31-41 tahun sebesar 39%, dan responden dengan usia 42-51 tahun sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar memiliki usia 31-41 tahun.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

| Usia | Jumlah | Presentase |
|--------|--------|------------|
| 20-30 | 15 | 33% |
| 31-41 | 18 | 39% |
| 42-51 | 13 | 28% |
| Jumlah | 46 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki presentase 2%, responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki persentase sebesar 89%, responden dengan pendidikan terakhir S2 memiliki persentase 9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar berpendidikan terakhir S1. Berdasarkan wawancara dengan pihak guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar mengatakan bahwa minimal guru lulusan S1.

Guru yang memiliki perbedaan pendidikan terakhir akan saling berbagi ilmu dan pengetahuan serta saling melengkapi. Pihak Kepala Sekolah juga mendukung guru dengan pendidikan terakhir D3 untuk melanjutkan pendidikannya hingga S1.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Lama bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| 1-10 | 19 | 41% |
| 11-20 | 18 | 39% |
| 21-30 | 9 | 20% |
| Jumlah | 46 | 100% |

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun memiliki persentase 41%, responden dengan masa kerja 11-20 tahun memiliki persentase 39%, dan responden dengan masa kerja 21-30 tahun memiliki persentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar memiliki masa kerja selama 1-10 tahun.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukuran itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat untuk menguji validitas penelitian, penulis menggunakan SPSS 25. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05, maka kuesioner dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Person Job Fit (X1)

| Butir | R hitung | R tabel | Sig | Ket |
|-------|----------|---------|-------|-------|
| 1 | 0,677 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,705 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,588 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,708 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,730 | 0,2907 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian validitas *person job-fit* menunjukkan bahwa semua instrument *person job-fit* dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

Hasil uji validitas variabel kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompetensi(X2)

| Butir | R hitung | R tabel | Sig | Ket |
|-------|----------|---------|-------|-------|
| 1 | 0,753 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,677 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,716 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,759 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,822 | 0,2907 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian validitas kompetensi menunjukkan bahwa semua instrumen kompetensi dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

Hasil uji validitas variabel disiplin dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Disiplin(X3)

| Butir | R hitung | R tabel | Sig | Ket |
|-------|----------|---------|-------|-------|
| 1 | 0,828 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,770 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,634 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,537 | 0,2907 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian validitas disiplin menunjukkan bahwa semua instrumen disiplin dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

Hasil uji validitas variabel kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas kinerja(Y)

| Butir | R hitung | R tabel | Sig | Ket |
|-------|----------|---------|-------|-------|
| 1 | 0,674 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,704 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,821 | 0,2907 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,810 | 0,2907 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 9 hasil pengujian validitas kinerja menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika r alpha *cronbach* $> 0,60$ atau lebih dari 60%, maka butir atau variabel reliabel. Jika r alpha *cronbach* $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | R alpha | Nilai minimal | status |
|----------------|---------|---------------|----------|
| Person job-fit | 0,690 | 0,6 | Reliebel |
| Kompetensi | 0,798 | 0,6 | Reliebel |
| Disiplin | 0,655 | 0,6 | Reliebel |
| Kinerja | 0,743 | 0,6 | Reliebel |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, hasil analisis dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasil perhitungan r alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,10 (Ghozali, 2009). Hasil analisis data dengan Program SPSS for windows version 25, diperoleh output sebagai berikut:

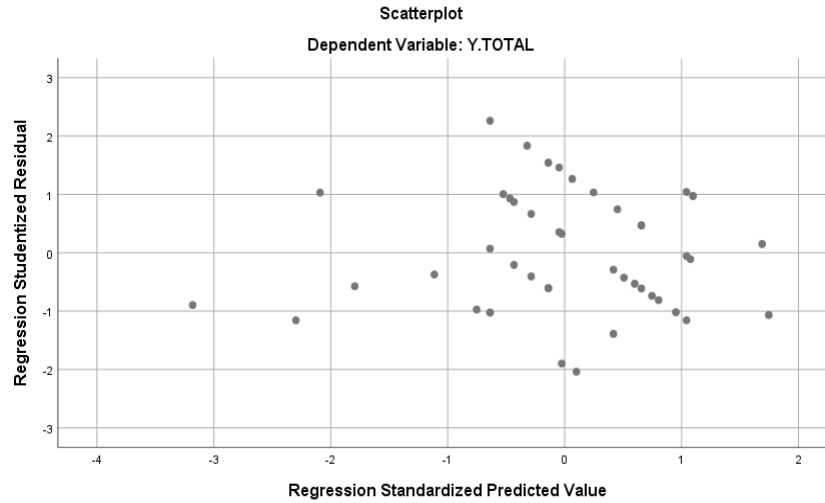
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

| No. | Variabel | Collinearity statistics VIF | |
|-----|----------------|-----------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1. | Person job-fit | 0,527 | 1,899 |
| 2. | Kompetensi | 0,598 | 1,673 |
| 3. | Disiplin | 0,467 | 2,141 |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 11 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai toleransi diatas 0,10 dan VIF di bawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tertular (gelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria sebagai berikut: Jika probabilitas > 0,05, maka distribusi data normal. Jika probabilitas <0,05, maka distribusi data tidak normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 46 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .91295832 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .100 |
| | Positive | .100 |
| | Negative | -.094 |
| Test Statistic | | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 12 output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) untuk tabel 12 sebesar 0,200 > 0,05 maka hasil tersebut menunjukkan residual terstandar berdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen jika variabelnya lebih dari satu. Analisis regresi berganda juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis didasarkan pada signifikansi koefisien regresi dari persamaan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Untandradized Coefficients | |
|----------------|----------------------------|-----------|
| | B | Std.Error |
| (constant) | -0,545 | 1,596 |
| Person job-fit | 0,257 | 0,128 |
| Kompetensi | 0,185 | 0,086 |
| Disiplin | 0,487 | 0,150 |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 25 for windows, maka dapat diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,545 + 0,257X_1 + 0,185X_2 + 0,487X_3 + e$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0,545 yang berarti bila person job-fit, kompetensi, dan disiplin tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja pada guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen sebesar -0,545.
2. Koefisien regresi untuk variabel person job-fit (X_1) sebesar 0,257 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel person job-fit, maka kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,257 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,185 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompetensi, maka kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi untuk variabel disiplin (X_3) sebesar 0,487 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel disiplin, maka kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,487 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Ketentuan yang ditetapkan (Singgih Santoso, 2004:76) sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5\%$, maka H_0 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5\%$, maka H_0 ditolak.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Signifikansi | Hipotesis |
|----------------|--------------|-------------|--------------|----------------|
| Person job-fit | 2,006 | 2,018 | 0,051 | H_1 ditolak |
| Kompetensi | 2,151 | 2,018 | 0,037 | H_2 diterima |
| Disiplin | 3,249 | 2,018 | 0,002 | H_3 diterima |

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Hasil uji t Tabel 14 di atas, bahwa probabilitas signifikan untuk variabel person job-fit sebesar 0,051 $>$ 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,006 $<$ t_{tabel} 2,018. Hasil ini menyatakan bahwa person job-fit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} 2,151 $>$ t_{tabel} 2,018 dan nilai signifikansinya sebesar 0,037 $<$ 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.

Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} 3,249 > t_{tabel} 2,018 dan nilai signifikansinya sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 15. Hasil Regresi Uji F

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 71.362 | 3 | 23.787 | 26.637 | .000 ^b |
| | Residual | 37.507 | 42 | .893 | | |
| | Total | 108.870 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan data tabel 15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,637 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai F_{hitung} sebesar 26,637 > F_{tabel} 2,827 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel person job-fit, kompetensi, dan disiplin guru secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 16. Hasil Regresi Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .810 ^a | .655 | .631 | .94500 |

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data primer diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,631 artinya 63,1% kinerja dipengaruhi oleh variabel *person job-fit* (X1), kompetensi (X2), dan disiplin (X3), sedangkan sisanya 36,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel person job-fit tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,006 < t_{tabel} 2,018 dengan nilai signifikan sebesar 0,051 > 0,05 sehingga H1 ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Anindita (2019) Yang menyatakan bahwa *person job-fit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output diperoleh nilai $t_{hitung} 2,151 > t_{tabel} 2,018$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga H2 diterima. artinya, semakin baik kompetensi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Catio et all (2020) Yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output diperoleh nilai $t_{hitung} 3,249 > t_{tabel} 2,018$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$. sehingga H3 diterima. Disiplin yang baik akan mempercepat kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmawati (2020) Yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person job-fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Artinya *person job-fit* yang dimiliki oleh guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru merasa tidak adanya kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan minat yang dimiliki seperti mengajar dengan mata pelajaran sesuai latar belakang pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen perlu mengadakan pelatihan guru dengan mengembangkan potensi guru melalui seminar, workshop, dan musyawarah guru mata pelajaran. Ketika organisasi memberikan pelatihan pada guru maka akan menambah skill dan minat guna menunjang proses pembelajaran guru saat bekerja. Dengan adanya pelatihan kinerja guru akan meningkat sehingga akan berdampak positif bagi organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Artinya, semakin baik kompetensi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Oleh karena itu, guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen melakukan pendekatan dengan siswanya agar bisa lebih memahami karakteristik dari setiap siswa. Guru SMK Bina karya 1 Karanganyar Kebumen disarankan melakukan diskusi seperti tanya jawab pertanyaan, melakukan praktek diluar kelas untuk melihat bagaimana kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran yang telah diberikan di ruangan.
3. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Disiplin yang baik akan mempercepat kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. Disiplin sangat diperlukan baik dalam individu maupun kelompok. Oleh karena itu diharapkan guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen datang ke sekolah

dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke sekolah dengan datang ke sekolah secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kinerja guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen akan meningkat.

Referensi

- Azizah, S. N., Solichin, M. R., & Susilowati, I. (2024). Impact of Innovation Strategy on Performance: A Study of Indonesian SMEs. *Migration Letters*, 21(2), 39-53.
- Baehaqi, M., Cahyono, R., & Riptiono, S. (2023). Determining Value Co-Creation Behaviour toward Customer Loyalty and Customer Retention on the SRC's Business Platform. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 48-60.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 16-26.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMK Negeri Gombang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1093-1108.
- Rhamdhani, I. M., & Riptiono, S. (2023). The Effects of Religiosity, Trust, Intimacy Toward Commitment and Customer Loyalty at Shariah Microfinance. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 492-492.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 5(1), 17-26.
- Wiwoho, G., Yulianeu, A., Qohin, A., & Wihuda, F. (2023). The Moderating Role of Collectivistic Orientation in Relational Bonding Practice and Bank Customer Long-Term Orientation. *ABAC Journal*, 43(2), 207-223.